

## PERFORMANCE

### DATI RELATIVI AI PREMI ANNO 2023

(Art. 20, comma 2, D.Lgs. 33/2013)

|                            | <b>Criteria definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio</b>  | <b>Distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi</b>  | <b>Grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità</b>   |
|----------------------------|--|---|---|
| <b>SEGRETARIO GENERALE</b> | <p>Il massimale è fissato al 10% del monte salari dello stesso Segretario generale nell'anno di riferimento</p> <p>Il premio è erogato nella seguente misura:<br/> punteggio positivo inferiore al 49%= 0%<br/> punteggio positivo dal 50% al 59%= 50%<br/> punteggio positivo dal 60% al 69%= 60%<br/> punteggio positivo dal 70% al 79%= 80%<br/> punteggio positivo superiore al 80%= 100% del massimale previsto</p> <p><b><u>Si veda più dettagliatamente il Sistema di misurazione e valutazione della Performance</u></b></p> | /   | /   |
| <b>DIRIGENTI</b>           | <p>Il punteggio massimo attribuibile per la valutazione di ciascun dirigente ammonta a <b>punti 100</b>, così articolati:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) valutazione dei risultati: max 40</li> <li>2) valutazione dei comportamenti: max 40</li> <li>3) valutazione performance organizzativa: max 20</li> </ol> <p><b><u>Si veda più dettagliatamente il Sistema di misurazione e valutazione della Performance</u></b></p>   | <p>Per l'anno 2023, la comparazione deve tenere conto del fatto che non tutti gli incarichi dirigenziali hanno avuto durata annuale. Pertanto l'analisi del livello di selettività deve tenere conto di questo aspetto.</p> <p>Importo totale risultato erogato: <b>26.166,87</b><br/> Importo risultato settore più elevato: <b>7.044,05</b><br/> Importo risultato settore più basso (riferito ad incarico inferiore all'anno solare): <b>4.937,48</b></p> <p><b><u>Per una analisi dettagliata dei dati si rinvia alla relazione consuntiva sulla performance 2023</u></b></p> | <p style="text-align: center;"><b>30,00%</b><br/>(con riferimento all'importo attribuito)</p> <p>Dato dalla seguente formula: <math>(A-B)/A \cdot 100</math><br/> A: importo retr. risultato più elevato (7.044,05).<br/> B: importo retr. risultato più basso (4.937,48).<br/> Per l'anno 2023, la comparazione deve tenere conto del fatto che non tutti gli incarichi dirigenziali hanno avuto durata annuale. Pertanto l'analisi del livello di selettività deve tenere conto di questo aspetto.</p> <p><b><u>Per una analisi dettagliata dei dati si rinvia alla relazione consuntiva sulla performance 2023</u></b></p> |

|   | <p align="center"><b>Criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio</b></p>  | <p align="center"><b>Distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi</b></p>  | <p align="center"><b>Grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità</b></p> |                |            |   |            |   |              |   |              |   |               |           |   |
|---|---|---|---|----------------|------------|---|------------|---|--------------|---|--------------|---|---------------|-----------|---|
| <p align="center"><b>INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE</b></p> | <p>La valutazione di risultato per ogni incaricato di Elevata qualificazione avviene tenendo conto dei seguenti parametri:</p> <p>1) Raggiungimento degli Obiettivi assegnati (da 1 a 30 punti);</p> <p>2) Contributo alla performance organizzativa (pari al 10%, con arrotondamento all'unità superiore, del punteggio conseguito per la medesima voce dal dirigente del settore, per un massimo di punti 2);</p> <p>3) Attitudine e capacità professionali: fino a 42 punti;</p> <p>La retribuzione di risultato sarà riconosciuta rispetto alla retribuzione di posizione secondo le seguenti fasce:<br/>Punteggio totale conseguito:<br/>Inferiore a 40 punti - retribuzione di risultato: no.<br/>Da 40 a 56 punti - retribuzione di risultato: 10% della retribuzione di posizione.<br/>Da 57 a 64 punti - retribuzione di risultato: 13% della retribuzione di posizione.<br/>Da 65 a 70 punti - retribuzione di risultato: 18% della retribuzione di posizione.<br/>Da 71 a 74 punti - retribuzione di risultato: 25% della retribuzione di posizione.</p> <p><u><b>Si veda più dettagliatamente il Sistema di misurazione e valutazione della Performance, nonché i criteri di cui al CCI - parte normativa sottoscritto in data 12/12/2023</b></u></p> | <table border="1" data-bbox="1173 496 1576 687"> <thead> <tr> <th><b>Importo risultato</b></th> <th><b>N. P.O.</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fino a 500</td> <td align="center">4</td> </tr> <tr> <td>&gt;500&gt;1.500</td> <td align="center">4</td> </tr> <tr> <td>&gt;1.500&gt;2.500</td> <td align="center">3</td> </tr> <tr> <td>&gt;2.500&gt;3.500</td> <td align="center">7</td> </tr> <tr> <td align="center"><b>Totale</b></td> <td align="center"><b>18</b></td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Importo totale risultato erogato: €33.614,79</b></p> <p><b>N.B. l'importo della retribuzione di risultato non risponde al solo criterio della valutazione ma anche ad altri criteri previsti nel sistema di misurazione e valutazione della Performance al quale si rimanda. Pertanto le fasce sopra indicate non esprimono necessariamente una classifica di merito.</b></p> | <b>Importo risultato</b>  | <b>N. P.O.</b> | Fino a 500 | 4 | >500>1.500 | 4 | >1.500>2.500 | 3 | >2.500>3.500 | 7 | <b>Totale</b> | <b>18</b> | <p align="center"><b>92,50%</b><br/>(con riferimento all'importo attribuito)</p> <p>Dato dalla seguente formula: <math>(A-B)/A \cdot 100</math><br/>A: importo retr. risultato più elevato (3.500,00).<br/>B: importo retr. risultato più basso (262,50).</p> |
| <b>Importo risultato</b>  | <b>N. P.O.</b>  |   |   |                |            |   |            |   |              |   |              |   |               |           |   |
| Fino a 500  | 4   |   |   |                |            |   |            |   |              |   |              |   |               |           |   |
| >500>1.500  | 4   |   |   |                |            |   |            |   |              |   |              |   |               |           |   |
| >1.500>2.500  | 3   |   |   |                |            |   |            |   |              |   |              |   |               |           |   |
| >2.500>3.500  | 7   |   |   |                |            |   |            |   |              |   |              |   |               |           |   |
| <b>Totale</b>   | <b>18</b>   |   |   |                |            |   |            |   |              |   |              |   |               |           |   |

|  | <b>Criteria definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio</b>   | <b>Distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi</b>   | <b>Grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità</b> |               |   |        |    |        |              |    |         |       |    |         |            |            |             |   |
|--|---|--|---|---------------|---|--------|----|--------|--------------|----|---------|-------|----|---------|------------|------------|-------------|---|
| <p><b>PERSONALE NON TITOLARE DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE</b></p> | <p>La valutazione della performance/produttività dei dipendenti è effettuata dal dirigente della struttura di appartenenza.</p> <p>La valutazione viene riferita ai seguenti aspetti:<br/>           A) raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali previsti nel Piano della Performance dell'anno interessato dalla valutazione;<br/>           B) contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza (area di appartenenza);<br/>           C) comportamenti organizzativi;</p> <p>Per ognuno dei sopra indicati aspetti interessati dalla valutazione (A), B), C)) è previsto un punteggio compreso tra 0 e 40, in relazione alla seguente graduazione di giudizi:<br/>           - non sufficiente (0-4)<br/>           - sufficiente (5-15)<br/>           - discreto (16-25)<br/>           - buono (26-35)<br/>           - eccellente (36-40)</p> <p><b><u>Si veda più dettagliatamente il Sistema di misurazione e valutazione della Performance nonché i criteri di cui al CCI - parte normativa sottoscritto in data 12/12/2023</u></b></p> | <p>Max importo produttività attribuito: <b>1.938,67</b><br/>           Minimo imp. produttività attribuito: <b>141,33</b></p> <table border="1" data-bbox="1131 539 1617 695"> <thead> <tr> <th>Fascia premio corrisposto</th> <th>n. dipendenti</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>&lt; 1000</td> <td>14</td> <td>8,54 %</td> </tr> <tr> <td>&gt;1000 &lt; 1500</td> <td>62</td> <td>37,81 %</td> </tr> <tr> <td>&gt;1500</td> <td>88</td> <td>53,65 %</td> </tr> <tr> <td><b>TOT</b></td> <td><b>164</b></td> <td><b>100%</b></td> </tr> </tbody> </table> <p><b>N.B. l'importo del premio di produttività non risponde al solo criterio della valutazione ma anche ad altri criteri previsti nel sistema di misurazione e valutazione della Performance al quale si rimanda. Pertanto, le fasce sopra indicate non esprimono necessariamente una classifica di merito.</b></p> | Fascia premio corrisposto                                       | n. dipendenti | % | < 1000 | 14 | 8,54 % | >1000 < 1500 | 62 | 37,81 % | >1500 | 88 | 53,65 % | <b>TOT</b> | <b>164</b> | <b>100%</b> | <p><b>92,71%</b><br/>           (con riferimento all'importo attribuito)</p> <p>Dato dalla seguente formula: <math>(A-B)/A \cdot 100</math><br/>           A: importo premio erogato più elevato (1.938,67).<br/>           B: importo premio erogato più basso (141,33).</p> |
| Fascia premio corrisposto  | n. dipendenti   | %  |   |               |   |        |    |        |              |    |         |       |    |         |            |            |             |   |
| < 1000   | 14  | 8,54 %   |   |               |   |        |    |        |              |    |         |       |    |         |            |            |             |   |
| >1000 < 1500   | 62  | 37,81 %  |   |               |   |        |    |        |              |    |         |       |    |         |            |            |             |   |
| >1500  | 88  | 53,65 %  |   |               |   |        |    |        |              |    |         |       |    |         |            |            |             |   |
| <b>TOT</b>   | <b>164</b>  | <b>100%</b>  |   |               |   |        |    |        |              |    |         |       |    |         |            |            |             |   |